NIKMAT JASA PILING SDN BHD

lwn.

TENG TONG KEE

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR
ABDUL KADIR SULAIMAN H
[USUL PEMULA NO: R1-25-47-95]
25 MAC 1998

UNDANG-UNDANG BURUH: *Pekerjaan - Pemecatan - Beban pembuktian - Samada pekerja memikul tanggunggan awal untuk membuktikan pemecatan - Sebab dan alasan yang adil - Samada majikan selepas itu mesti membuktikan sebab dan alasan yang adil - Anggapan - Akta Keterangan 1950, s. 114(g) - Samada Mahkamah Perusahaan silap dalam menggunapakai anggapan*

UNDANG-UNDANG PENTADBIRAN: *Pelaksanaan kuasa-kuasa kehakiman - Mahkamah Perusahaan - Permohonan certiorari untuk membatalkan award - Samada Mahkamah Perusahaan menggunapakai kaedah-kaedah keterangan yang betul - Samada menilai keterangan pihak-pihak terlibat dengan betulnya - Samada tribunal yang munasabah dalam keadaan yang sama akan mencapai keputusan yang serupa*

Ini adalah satu permohonan untuk perintah *certoriari* bagi membatalkan awad No. 119/95 yang diperturunkan oleh Mahkamah Perusahaan pada 23 Mac 1995 yang mengawadkan pampasan ganti penempatan semula kerana dibuang kerja tanpa alasan atau sebab yang adil. Alasan untuk permohonan ini adalah di atas salah nilaian Mahkamah Perusahaan terhadap keterangan di hadapannya.

Mengikut keterangan responden di hadapan Mahkamah Perusahaan, ia berkhidmat dengan syarikat pemohon mulai 1 April 1991 sebagai seorang pengarah tapak dengan gaji RM2,000 sebulan dan ia dibekal dengan sebuah lori kecil. Pada 2 Mei 1992, seorang bernama Chua memberitahunya bahawa ia telah diberhentikan dari kerjanya dan ia diminta untuk memulangkan lori dan kunci stor kepadanya. Tiada sebab diberi oleh Chua. Oleh kerana beliau tidak yakin yang ia telah dipecat, beliau meneruskan kerjanya pada hari itu. Tetapi pada keesokan harinya, ia telah dihalang oleh Chua dari memasuki tapak kerja. Responden terus pergi berjumpa dengan pengarah urusan untuk mengetahui sebab ia dipecat. Mengikutnya, terdapat perbalahan antara mereka dengan perkataan kesat digunakan. Seterusnya, pengarah urusan telah memukul meja dan meminta responden meninggalkan tempat itu. Beliau kemudian meletak jawatannya melalui surat bertarikh 12 Mei 1992, CL1.

Tiga orang saksi telah memberi keterangan untuk pihak pemohon. COW1, seorang kontraktor kecil memberi keterangan bahawa dalam bulan April 1992, pengarah urusan pemohon telah memintanya pergi ke tapak menggali lubang untuk kerja-kerja piling tetapi responden telah datang dan menegahnya dari menjalankan kerja itu.

Saksi kedua, COW2, pengarah urusan telah mengatakan bahawa pada April 1992, ia menerima panggilan talipon dari COW1 memberitahunya kejadian yang berlaku di antaranya dengan responden di tapak. COW2 telah pergi ke tapak kerja dan bertemu dengan responden yang memberitahunya bahawa COW1 tidak mempunyai pengalaman untuk menjalankan kerjanya. Tetapi pada keesokan harinya, COW1 diarah untuk meneruskan kerjanya dan responden diberitahu supaya tidak melakukan perkara sedemikian di masa hadapan. Oleh kerana responden tidak berpuas hati, dia telah menuding jarinya ke arah COW2 dan berkata "watch out" dan terus keluar. Responden kemudian telah tidak datang bekerja untuk beberapa hari tanpa notis atau sebab. Oleh itu, COW2 telah meminta penyelianya supaya mengambil kunci lori dari responden bagi membolehkannya mengguna lori tersebut untuk perusahaannya. COW2 menafikan bahawa yang ia telah memberitahu Chua supaya memberhentikan responden dan berkata bahawa ia tidak mengetahui yang Chua telah berbuat demikian. COW2 juga menafikan bahawa ia dengan responden menggunakan perkataan kesat terhadap satu sama lain.

Saksi ketiga, COW3, penyelia tapak menerangkan bahawa dalam bulan Mei 1992, semasa responden menghantarnya pulang ke rumah, responden memberitahunya bahawa terjadi satu pertengkaran di antaranya dengan COW2 dan ia ingin membuktikan kepada syarikat dengan meletak jawatannya.

Asas kuat bagi Mahkamah Perusahaan di dalam awadnya memutuskan bahawa responden telah diberhentikan dari perkerjaannya oleh pemohon ialah: (i) atas kegagalan pemohon memberi jawapan kepada responden terhadap tohmahan yang dibuat di dalam CL1; (ii) kegagalan pemohon memanggil Chua sebagai saksinya untuk mematahkan tohmahan responden bahawa ia telah dipecat oleh pemohon. Anggapan di bawah s. 114(g) Akta Keterangan 1950 ('Akta 1950') telah dikenakan ke atas pemohon; dan (iii) percanggahan keterangan saksi-saksi pemohon.

Soalannya adalah samada keputusan Mahkamah Perusahaan itu merupakan suatu keputusan yang begitu tidak munasabah atau wajar sehingga seorang yang bertindak secara waras tidak akan membuat keputusan sedemikan berasaskan keterangan di hadapannya.

Diputuskan:

[1] Di dalam prosiding di bawah s. 20 Akta Perhubungan Perindustrian 1967 ('Akta 1967'), beban bukti bahawa sesuatu pemberhentian kerja yang dilakukan ke atas seorang pekerja itu adalah di atas sebab atau alasan yang adil, adalah ditanggung oleh majikan. Tetapi sebelum beban bukti berpindah sedemikian, adalah pada mulanya menjadi beban pekerja untuk membuktikan bahawa ia telah diberhentikan dari kerja jika majikannya menafikan fakta berkenaan. Maka di dalam hal ini, beban bukti adalah ditanggung oleh responden. Jika tidak, ketidakhadirannya untuk bekerja itu merupakan satu perlanggaran syarat kontrak bekerja dengan majikannya oleh pekerja berkenaan.

[2] Samada anggapan terhadap majikan boleh atau tidak boleh dibuat akan bergantung kepada keseluruhan keterangan yang ada. Surat seperti CL1 tersebut pada keadaan-keadaan tertentu boleh menjadi bukti sokongan terhadap fakta yang lain bagi menguatkan keterangan pada fakta tersebut. Tetapi dari awal lagi pemohon telah menafikan fakta pemberhentian responden dari pekerjaannya. Keterangan COW3 pula langsung tidak dicabar oleh responden dan di dalam awadnya Mahkamah Perusahaan langsung tidak memberi sebarang pertimbangan terhadap keterangan ini bahkan memandang serong terhadap keterangan COW3 semata-mata kerana ia adalah pekerja pemohon.

[3] Jika responden ingin mematahkan tegasan pemohon berkenaan Chua, bebannya dalah di atas bahu responden untuk membawa Chua sebagai saksi di pihaknya untuk mengesahkan apa yang dikatakan oleh responden di dalam keterangannya. Tetapi responden telah gagal untuk mengemukakan Chua, seorang saksi yang amat penting sekali, untuk memberi keterangan. Sewajarnya, s. 114(g) Akta 1950 perlu dikenakan ke atas responden kerana kegagalannya. Adalah nyata bahawa Mahkamah Perusahaan telah melakukan satu kesalahan berat dengan mengenakan anggapan ini ke atas pemohon dan tidak ke atas responden.

[4] Jika keseluruhan keterangan diambilkira oleh Mahkamah Perusahaan tiada terdapat apa-apa percanggahan melalui keterangan tiga saksi pemohon tersebut. Apa yang terdapat ialah versi responden adalah bercanggah dengan versi pemohon di atas isu pemecatan responden dari kerjanya. Oleh kerana percanggahan ini, Mahkamah Perusahaan telah mengecap saksi-saksi pemohon sebagai pembohong. Ini adalah tidak wajar. Oleh itu, Mahkamah telah gagal mengarahkan pertimbangannya dengan betul di segi undang-undang.

[5] Di segi Mahkamah Perusahaan, ini merupakan kes "constructive dismissal" yang telah berlaku terhadap responden. Tetapi kelakuan pemohon tidak menjurus kepada kelakuan yang menunjukkan bahawa pemohon berniat untuk memecat responden. Kalau pun CL1 sebagai tindakan responden ke atas niat pemohon untuk memecatnya, mengapa responden perlu mengambil masa lebih kurang sepuluh hari untuk menerima hakikat tersebut? Surat CL1 bertarikh 12 Mei 1992 manakala peristiwa antara COW2 dan responden berlaku pada 2 Mei 1992. Jika fakta ini diambil kira oleh Mahkamah Perusahaan semestinya keputusannya tidak akan seperti yang diputuskan itu.

[6] Pengerusi Mahkamah Perusahaan telah membuat pendekatan yang salah di sisi undang-undang di dalam mencapai keputusannya di dalam awad berkenaan sehingga menjadikan awadnya itu sesuatu yang tidak wajar dan boleh dipertahankan di dalam prosiding untuk suatu perintah *certiorari*. Dengan itu, awad berkenaan dibatalkan dan diganti dengan awad bahawa responden telah gagal membuktikan kesnya bahawa ia telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh pemohon dan dengan yang demikian isu samada pemberhentian kerja oleh pemohon di atas alasan atau sebab yang adil atau tidak, adalah tidak berbangkit.

[Permohonan certiorari dibenarkan dengan kos.]

Kes-kes yang dirujuk:
Amanah Butler (M) Sdn Bhd v. Yike Chee Wah [1997] 2 CLJ 79 ***(dirujuk)***
CEC v. Comptroller of Income Tax [1971] 2 MLJ 43 ***(dirujuk)***
R Rama Chandran v. Industrial Court of Malaysia & Anor [1997] 1 CLJ 147 ***(dirujuk)***
William Jacks & Co (M) Sdn Bhd v. S Balasingam [1997] 3 CLJ 235 ***(dirujuk)***
Wong Chee Hong v. Cathay Organisation (M) Sdn Bhd [1988] 1 CLJ 45 ***(diikuti)***

Perundangan yang dirujuk:
Evidence Act 1950, s. 114(g)
Industrial Relations Act 1967, s. 20

For the plaintiff - Low Kam Fai; T/n Khalid, Chung & Shankar
For the respondent - Shamini Manikam; T/n Lobo & Assocs

Dilaporkan oleh Cindy Chan

PENGHAKIMAN

Abdul Kadir Sulaiman H:

Ini merupakan suatu permohonan untuk suatu perintah *certiorari* bagi membatalkan awad No. 119/95 yang diperturunkan oleh Mahkamah Perusahaan pada 23 Mac 1995 yang mengawadkan pampasan ganti penempatan semula kepada responden berbangkit daripada tuntutannya di bawah s. 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (selepas ini disebut sebagai "Akta 1967"), kerana telah dibuang kerja tanpa alasan atau sebab yang adil. Pampasan yang diawadkan merupakan 80% daripada jumlah awad sepenuhnya atas alasan sumbangan responden ke atas sebab ia diberhentikan kerja oleh pemohon. Pada keseluruhannya alasan untuk mendapatkan perintah *certiorari* ini adalah di atas salah nilaian Mahkamah Perusahaan terhadap keterangan di hadapannya. Soal pertama yang perlu dipertimbangkan di sini ialah sama ada permohonan pemohon ini adalah sebenarnya merupakan satu rayuan terhadap keputusan Mahkamah Perusahaan yang tidak dibenarkan oleh Akta 1967. Kes *Amanah Butler (M) Sdn. Bhd. lwn. Yike Chee Wah* [1997] 2 CLJ 79 dan *Rama Chandran lwn. Industrial Court of Malaysia & Seorang Lagi* [1997] 1 CLJ 147 telah memutuskan bahawa apabila sesuatu keputusan yang dibuat oleh tribunal yang rendah dicabar di dalam prosiding undang-undang awam di atas alasan ketidakwajaran (unreasonableness), penyiasatan ke atasnya meliputi merit keputusan itu sendiri. Dengan lain-lain perkataan, Mahkamah Tinggi di dalam prosiding di bawah "judicial review" boleh bukan sahaja menyiasat berhubung dengan proses pencapaian keputusan tribunal berkenaan tetapi termasuk menyiasat merit keputusan berkenaan. Tetapi di dalam kes *William Jacks & Co. (M) Sdn. Bhd. lwn. S. Balasingam* (Rayuan Sivil No. W-04-102 Tahun 1995) Mahkamah Rayuan telah memutuskan bahawa prinsip yang disebutkan itu tidak termasuk perkara-perkara berhubungan dengan dapatan fakta yang disandarkan kepada kebolehpercayaan kepada saksi-saksi (credibility of witnesses). Jadi isunya di dalam perkara yang di hadapan mahkamah ini sekarang ialah sama ada keputusan Mahkamah Perusahaan itu merupakan suatu keputusan yang begitu tidak munasabah atau wajar sehingga seorang yang bertindak secara waras tidak akan membuat keputusan sedemikian berasaskan keterangan di hadapannya. Ini boleh berlaku di mana tribunal berkenaan mencapai keputusannya berasaskan kepada perkara-perkara yang tidak terdapat di dalam keterangan yang dibentangkan di hadapannya atau bertentangan dengan yang terdapat di dalam keterangan sedemikian atau telah tersalah arah di dalam membuat penilaian terhadap keterangan yang ada.

Di dalam perbicaraan di hadapan Mahkamah Perusahaan, keterangan responden adalah dari dirinya sendiri sebagai CLW1. Mengikut keterangannya, ia mula berkhidmat dengan syarikat pemohon mulai 1 April 1991 sebagai seorang pengarah tapak (site manager) dengan dibayar gaji RM2,000 sebulan. Bagi melaksanakan tugasnya ia dibekal dengan sebuah lori kecil. Pada 2 Mei 1992 seorang bernama Chua memberithu responden yang ia telah diberhentikan dari kerjanya dan meminta responden memulangkan lori dan kunci stor kepadanya. Tiada sebab diberi oleh Chua kepadanya sebaliknya meminta ia berjumpa Lim Kok Hing, Pengarah Urusan. Ia tidak yakin yang ia telah dipecat dan yang demikian responden terus bekerja pada hari itu. Pada keesokan harinya, 3 Mei 1992 ia cuba memasuki tapak tempat ia bekerja tetapi telah dihalang oleh Chua dan meminta responden berjumpa dengan Pengarah Urusan jika ia masih ragu-ragu. Ia pun terus pergi berjumpa Pengarah Urusan untuk mengetahui sebab ia dipecat. Kononnya ia diberitahu oleh Pengarah Urusan bahawa di atas sifatnya sedemikian Pengarah Urusan itu boleh buat apa yang ia suka. Responden menjawab bahawa semasa syarikat memerlukan pekerja ia telah diambil tetapi bila syarikat tidak suka lagi kepadanya ia terus dipecat. Ini mengikutnya adalah tidak munasabah. Kemudian Pengarah Urusan bercakap dengannya di dalam dialek Hokkien menggunakan perkataan yang kesat mencerca ibunya dan mengatakan bahawa tapak tersebut adalah kepunyaannya dan meminta responden keluar dari bilik tersebut serta merta. Untuk membela dirinya responden pun membalas dengan perkataan kesat juga di dalam dialek Kantonis mencerca ibu Pengarah Urusan itu pula. Pengarah Urusan memukul meja dan meminta ia tinggalkan tempat itu dan menambah bahawa jika responden mahu ia boleh melanggan peguam untuk menyamannya. Dengan yang demikian responden pun terus beredar dari situ dan pulang ke rumahnya. Ia tidak berani pergi ke tapak kerja lagi kerana takut disekat lagi dari memasuki tapak tersebut. Kemudian ia meminta rakannya membantunya menulis surat CL1 kepada Pengarah Urusan.

Di pihak pemohon, tiga orang saksi memberi keterangan. COW1 ialah seorang kontraktor kecil yang membuat kerja-kerja piling di atas tapak itu. Mengikut keterangannya, dalam bulan April 1992 Pengarah Urusan syarikat pemohon, seorang jurutera, telah memintanya pergi ke tapak menggali lubang untuk kerja-kerja piling. Tiba-tiba responden datang kepadanya dan menegahnya dari menjalankan kerja tersebut atas alasan bahawa ia tidak mempunyai cukup pengalaman.

Saksi kedua di pihak pemohon ialah COW2, Pengarah Urusannya. Mengikut keterangan COW2, pada hari yang dikatakan oleh COW1 di dalam bulan April 1992 ia menerima satu panggilan talipon dari COW1 memberitahunya yang ia telah ditegah oleh responden dari menjalankan tugasnya di tapak kerja.

COW2 pergi ke tapak kerja dan bertemu dengan responden yang memberitahunya bahawa COW1 tidak mempunyai pengalaman untuk menjalankan kerjanya. Pada keesokan harinya COW2 menelefon COW1 dan mengarahnya supaya bertolak ke tapak kerja dan meneruskan dengan kerjanya di situ. Kemudian ia telah memanggil responden supaya datang berjumpanya di pejabat bagi mendapat penjelasan lanjut mengapa COW1 ditegah dari menjalankan kerjanya. Akhirnya ia memberitahu responden supaya tidak melakukan perkara sedemikian di masa hadapan. Responden tidak puas hati dan menuding jarinya ke arah COW2 dan berkata "watch out" dan terus keluar meninggalkan biliknya. Responden kemudian telah tidak datang bekerja untuk beberapa hari tanpa notis atau sebab. Dengan yang demikian ia telah meminta penyelianya, Ser Kim Chye supaya mengambil kunci lori dari responden bagi membolehkannya mengguna lori tersebut untuk perusahaan pemohon. Ia menafikan yang ia telah mengarahkan Chua supaya memberhentikan responden dari kerjanya atau pun mengarahkan Chua supaya mengambil lori dan kunci stor dari responden pada 2 Mei 1992 seperti yang dikatakan oleh responden. Mengikutnya, Chua adalah Pengarah tapak kerja. Lori tersebut adalah digunakan untuk kerja-kerja di tapak kerja. Ia menafikan yang ia telah menegah responden dari memasuki tapak kerja. Ia tidak mengetahui yang Chua telah memberitahu responden yang ia telah diberhentikan kerja atau menegahnya dari memasuki tapak kerja. Kemudian ia telah menerima surat CL1 dari responden yang menyatakan kecuali ia di tempatkan semula ke dalam kerjanya yang asal selewat-lewatnya pada 18 Mei 1992, ia akan menganggapkan dirinya telah diberhentikan dari kerjanya. Ia menafikan yang syarikat telah memecat responden dari kerjanya. Ia menafikan segala tuhmahan yang dilemparkan oleh responden ke atasnya di dalam keterangannya. Ia dan responden semasa bersamanya di pejabatnya tidak pernah menggunakan apa-apa perkataan kesat terhadap satu sama lain.

Saksi ketiga dan yang terakhir di pihak pemohon di hadapan Mahkamah Perusahaan ialah COW3, Ser Kim Chai, Penyelia tapak kerja. Ia menerangkan bahawa satu hari di dalam bulan Mei 1992 semasa di tapak kerja, responden telah menghantarnya pulang ke rumah seperti yang lazim dilakukan oleh responden. Semasa di dalam perjalanan, responden memberitahunya bahawa terjadi satu pertengkaran antaranya dengan COW2 dan ia ingin membuktikan kepada syarikat dengan meletak jawatannya.

Daripada episod yang ternyata di atas itu, manusia yang menjadi misteri ialah Chua yang dikatakan oleh responden sebagai telah memberhentikannya dari kerja atas arahan COW2. Chua ini sebenarnya wujud dan bekerja dengan syarikat pemohon. Tetapi malangnya ia telah tidak dipanggil sebagai saksi oleh mana-mana pihak di dalam prosiding di hadapan Mahkamah Perusahaan. Jika ia dipanggil sekurang-kurangnya melalui keterangannya dapat mengia atau

menidakkan keterangan responden bahawa ia telah diberhentikan daripada bekerja dengan syarikat pemohon. Di dalam prosiding di bawah s. 20 Akta 1967, beban bukti bahawa sesuatu pemberhentian kerja yang dilakukan ke atas seorang pekerja itu adalah di atas sebab atau alasan yang adil, adalah tertanggung oleh majikan. Tetapi sebelum beban bukti ini berpindah sedemikian, adalah pada mulanya menjadi beban yang tertanggung oleh pekerja untuk membuktikan bahawa ia telah diberhentikan dari kerja jika majikannya menafikan fakta berkenaan. Maka di dalam hal ini, beban bukti adalah ditanggung oleh responden untuk membuktikan bahawa ia telah diberhentikan dari kerjanya oleh pemohon. Jika tidak, ketidakhadirannya untuk bekerja itu merupakan satu perlanggaran syarat kontrak bekerja dengan majikannya oleh pekerja berkenaan. Di dalam kes *Wong Chee Hong lwn. Cathay Organisation (M) Sdn. Bhd.* [1988] 1 MLJ 92 di halaman 95 Mahkamah Agung menyatakan:

> When the Industrial Court is dealing with a reference under s. 20, the first thing that the court will have to do is to ask itself a question whether there was a dismissal, and if so, whether it was with or without just cause or excuse.

Untuk mencari jawapan kepada soal yang pertama itu, semestinya responden diletakkan dengan beban untuk membuktikannya di mana pemohon dari awal lagi telah menafikan hakikat tersebut. Di dalam awadnya Pengerusi Mahkamah Perusahaan memetik isi kandungan CL1 yang dikirimkan oleh responden kepada pemohon seperti berikut:

> Teng Tong Kee
> 57-1, Jalan 4/140
> Taman Naga Emas
> Salak South Garden
> 57100 Kuala Lumpur
>
> 12 May 1992
>
> The Managing Director
> Nikmat Jasa Piling (M) Sdn. Bhd.
> Room 1214, Selangor Mansion
> Jalan Masjid India
> 50100 Kuala Lumpur
>
> Dear Sir,
>
> I refer to the incident on 2nd. May 1992 when you took away my Company car and told me to leave the site. I tried to enter the site subsequently but was denied entry.

Please be informed that unless you reinstate me to my former position in the Company by 18th. May 1992 by return letter, I will consider myself dismissed by the Company with effect from the same date.

Thank you

Yours faithfully.

Melalui awadnya Mahkamah Perusahaan berpendapat bahawa responden telah secara tersirat telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh pemohon mulai 18 Mei 1992 tanpa alasan atau sebab yang adil dan telah memerintahkan pembayaran gaji kebelakangan yang dihadkan kepada 24 bulan. Setelah mengambilkira hubungan responden dan COW2 yang tidak intim itu, Mahkamah telah tidak memerintahkan penempatan semula responden ke dalam pekerjaannya tetapi memerintahkan pembayaran pampasan sebagai ganti. Walaubagaimanapun di atas pengakuan responden sendiri yang ia telah menggunakan perkataan kesat ke atas COW2, mahkamah telah memotong 20% daripada jumlah pampasan ganti penempatan semula. Isunya di sini ialah sama ada terdapat bukti di hadapan Mahkamah Perusahaan bahawa responden telah di berhentikan dari pekerjaannya oleh pemohon.

Asas yang kuat bagi mahkamah di dalam awadnya memutuskan bahawa responden telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh pemohon ialah pertamanya di atas kegagalan pemohon memberi jawapan kepada responden terhadap tuhmahan yang dibuat di dalam CL1. Di atas kegagalannya itu mahkamah berpendapat adalah benar bahawa responden telah diberhentikan dari pekerjaannya. Pada pendapat saya dapatan sedemikian semata-mata amatlah tidak wajar sekali kerana seseorang pekerja yang mempunyai niat dan maksudnya tersendiri untuk menyusahkan majikannya perlu hanya menulis satu surat seperti CL1. Sama ada anggapan terhadap majikan boleh atau tidak boleh dibuat akan bergantung kepada keseluruhan keterangan yang ada. Dengan ini saya tidak bermaksud menyatakan bahawa seseorang majikan tidak diwajibkan menjawab bagi menunjukkan penafian terhadap tegasan yang terkandung di dalam surat sedemikian tetapi sebelum apa-apa anggapan boleh dikenakan ke atas majikan kerana bertindak sedemikian, fakta-fakta lain perlulah diambil kira. Fakta-fakta lain itu ialah bahawa adakah terdapat bukti lain dari keterangan pihak pekerja pada keseluruhannya yang boleh dikatakan bahawa ia telah diberhentikan daripada pekerjaannya? Dengan lain perkataan, surat seperti CL1 tersebut pada keadaan-keadaan tertentu memang boleh menjadi bukti sokongan terhadap fakta yang lain bagi menguatkan keterangan pada fakta tersebut. Dengan keadaan sedemikian, jika majikan tidak bertindak mematahkan apa yang terkandung di dalam surat seperti itu, ia bolehlah dianggap sebagai telah mengakui apa yang terkandung di dalam surat itu.

Tetapi di dalam hal ini dari awal lagi pemohon melalui keterangannya menafikan fakta pemberhentian responden dari pekerjaannya. Keterangan COW3 menunjukkan bahawa pemohon selepas peristiwa pertengkarannya dengan COW2 telah memberitahunya bahawa ia akan meletak jawatannya dengan niat buruk ke atas pemohon. Mengikut COW3 responden semasa di dalam perjalanan pulang di dalam bulan Mei 1992 telah memberitahunya berhubung dengan pertengkaran tersebut dan menyatakan bahawa "he wanted to resign and to show the Company". Dalam keadaan demikian adakah wajar diputuskan bahawa semata kerana kegagalan pemohon memberi jawapan kepada responden maka fakta pemberhentian kerja responden telah dibuktikan? Keterangan COW3 langsung tidak dicabar oleh pihak responden. Di dalam awadnya mahkamah langsung tidak memberi apa-apa pertimbangan terhadap keterangan ini bahkan memandang serong terhadap keterangan COW3 semata-mata kerana ia adalah pekerja yang bekerja dengan pemohon. Dalam hal sebegini, mahkamah semestinya membuat pengkajian pada keseluruhan keterangan daripada kedua-dua pihak yang berada di hadapannya bagi membolehkannya memutuskan keadaan yang sebenar berhubung dengan pertikaian di antara responden dan pemohon terutamanya terhadap fakta atau di dalam keadaan yang boleh dikatakan bahawa responden telah diberhentikan kerja oleh pemohon. Tetapi di dalam hal ini nampaknya mahkamah telah mengenepikan kehendak memberi pertimbangan kepada keterangan keseluruhannya berdasarkan surat responden di dalam CL1 telah tidak dijawab oleh pemohon. Tindakan sedemikian yang dilakukan oleh mahkamah adalah salah di sisi undang-undang yang boleh tertakluk kepada prosiding untuk perintah *certiorari.*

Keduanya, mahkamah memutuskan pertikaian ini berpihak kepada responden disebabkan kegagalan pemohon memanggil Chua sebagai saksinya untuk mematahkan tuhmahan responden bahawa ia telah dipecat oleh pemohon. Di atas kegagalan responden berbuat demikian, anggapan di bawah s. 114(g) Akta Keterangan 1950 telah dikenakan ke atas pemohon. Di dalam kes *C.E.C. lwn. Comptroller of Income Tax* [1971] 2 MLJ 43, di halaman 58 Winslow H berkata:

> If a party wrongfully withholds evidence a presumption to his disadvantage and probably fatal to his case may be adopted **if consistent with the proved facts**. (penekanan ditambah).

Persoalannya di sini apakah "proved facts" atau fakta-fakta yang telah dibuktikan di dalam prosiding di hadapan Mahkamah Perusahaan? Seperti dinyatakan di atas, kegagalan pemohon memberi jawapan kepada surat CL1 berasaskan keterangan keseluruhan yang berada di hadapan mahkamah tidak boleh di sisi undang-undang diterima sebagai bukti bahawa responden telah diberhentikan daripada pekerjaannya oleh pemohon. Chua adalah terlibat kerana

responden mengatakan Chua telah memberhentikannya daripada pekerjaan bagi pihak COW2. Tetapi COW2 menafikan segalanya termasuk orang yang diminta mengambil kunci lori yang berada di dalam milikan responden. Maka, jika responden ingin mematahkan tegasan pemohon tersebut, bebannya adalah di atas bahu responden untuk membawa Chua sebagai saksi di pihaknya untuk mengesahkan apa yang dikatakan oleh responden di dalam keterangannya. Ianya bukan menjadi tanggungjawab pemohon membuktikan sebaliknya. Tetapi responden telah tidak mengemukakan Chua, seorang saksi yang amat penting sekali, untuk memberi keterangan. Sewajarnya s. 114(g) tersebut perlu dikenakan ke atas responden kerana kegagalannya memanggil saksi ini. Dengan yang demikian, adalah nyata bahawa Mahkamah Perusahaan telah melakukan satu kesalahan yang berat dengan mengenakan anggapan ini ke atas pemohon dan tidak ke atas responden.

Ketiganya, di atas "percanggahan keterangan" saksi-saksi pemohon, mahkamah telah berpihak kepada responden. Di halaman 8 awadnya mahkamah berkata:

> COW2 further said he only asked COW3 to collect the car key and not the store key and in this respect only Chua, the partner in the Company, could have cleared the contradictory statements of COW2 and COW3 but he was not called. Furthermore both COW1 and in particular(ly) COW3 being an employee of the Company, still had an interest in the Company and would definitely talk good of the Company and side the Company. *As no other evidence to it and the Company failed to answer the charges brought against it by the Claimant, the evidence of the Company's witness COW1, COW2 and COW3 not only regarded by the Court as contradictory but also was only pack of lies.* (penekanan ditambah).

Mahkamah Perusahaan berpendapat bahawa untuk menyelesaikan kenyataan pihak pemohon yang bercanggah itu, hanya Chua sahaja yang dapat berbuat demikian. Pendapat ini amat tepat sekali tetapi seperti dikatakan tadi, kehadiran Chua sebagai saksi di dalam prosiding tersebut bukan merupakan tanggungjawab pemohon. Tetapi di atas salah dapatan terhadap Chua sebagai saksi ini, mahkamah telah tersilap dengan menghukum pemohon. Sebenarnya, jika keseluruhan keterangan diambilkira oleh mahkamah tiada terdapat apa-apa percanggahan melalui keterangan tiga saksi pemohon tersebut. Apa yang terdapat ialah versi responden adalah bercanggah dengan versi pemohon di atas isu pemecatan responden dari kerjanya. Di dalam keadaan sedemikian mengikut keadaan yang terdapat di dalam prosiding tersebut, adalah menjadi tanggungjawab responden untuk menjelaskan perbezaan versi-versi tersebut supaya akhirnya dapat mahkamah membuat keputusan yang adil sama ada ianya telah dipecat atau sebaliknya. Oleh kerana versi responden berbeza dengan versi pemohon, tanpa asas mahkamah telah mengecap saksi-saksi

pemohon sebagai pembohong. Ini adalah tidak wajar. Dengan yang demikian, mahkamah telah gagal mengarahkan pertimbangannya dengan betul di segi undang-undang.

Di segi Mahkamah Perusahaan, ini merupakan satu kes "constructive dismissal" yang telah berlaku kepada responden. Di dalam kes *Wong Chee Hong*, yang disebut awal tadi, Mahkamah Agung menerima satu petikan kata-kata Mahkamah Perusahaan di dalam awad yang dipertikaikan itu sebagai kenyataan undang-undang yang tepat seperti berikut yang terdapat di halaman 96:

> Past cases of constructive dismissals dealt with by this court ... are agreed that whether or not there has been constructive dismissal is to be determined by the contract test: that is, did the employer's conduct amount to a breach of contract which entitled the employee to resign? And did the employee make up his mind and act at the appropriate point in time soon after the conduct of which he complained had taken place?

Tetapi di dalam awad yang dipertikaikan sekarang ini, perhatian mahkamah tidak ditumpukan kepada perkara-perkara yang dinyatakan di dalam kes tersebut itu kerana daripada keterangan yang ada di hadapannya kelakuan pemohon tidak menjurus kepada kelakuan yang menunjukkan bahawa pemohon berniat untuk memecat responden. Kalau pun surat CL1 sebagai tindakan responden ke atas kelakuan yang menunjukkan niat pemohon untuk memecatnya, mengapa responden perlu mengambil masa lebih kurang 10 hari untuk menerima hakikat tersebut? Surat CL1 bertarikh 12 Mei 1992 manakala peristiwa antara COW2 dan responden berlaku pada 2 Mei 1997. Jika fakta ini diambilkira oleh mahkamah semestinya keputusannya tidak berlaku seperti yang diputuskan itu.

Juga saya berpendapat bahawa pemikiran Pengerusi mahkamah telah dikelirukan dengan isu surat permohonan cuti oleh responden yang ditanda sebagai CL3. Mengikut keterangan responden ia telah mengirimkan CL3 kepada pemohon pada 29 April 1992. Itu sahaja keterangannya berhubung CL3 ini. Di dalam keterangan COW2 pula, ia menyatakan bahawa ia tidak pasti sama ada ia ada menerima CL3 ini. Juga, itu sahaja keterangan dari pihak pemohon berhubung dengan surat ini. Tetapi di dalam awadnya Mahkamah Perusahaan menjadikan isu CL3 ini sebagai satu isu yang terpenting. Di halaman 5 awad Pengerusi menyatakan:

> The Claimant also applied for leave from 4.5.1992 to 17.5.1992 as in CL3 dated 29.4.1992 but COW2 said in Court he was not sure whether he had received CL3 or not. *Since there was no other evidence to it, it is more probable that he must have received it and only giving a bare denial that he did not receive it and the Court is unable to believe that he did not receive CL3.* (penekanan ditambah).

Pertamanya, apa hubungkaitnya CL3 ini dengan isu yang berada di hadapan mahkamah selain daripada mengecap COW2 sebagai seorang saksi pembohong? Keputusan sedemikian tidak pun disokong oleh keterangan. COW2 tidak mengatakan bahawa ia tidak pernah terima CL3. Tetapi ia hanya menyatakan bahawa ia tidak pasti sama ada ia ada menerimanya. Maka salahlah jika mahkamah membuat pendapat bahawa "it is more probable that he must have received it and only giving a bare denial that he did not receive it". Di atas asas apa yang membolehkan mahkamah berpendapat sedemikian? Sebenarnya beban bukti terletak kepada responden untuk menyakinkan yang CL3 telah diterima oleh pemohon. Tetapi ia telah gagal kerana dengan satu baris ayat ia menyatakan ia telah mengirimkan CL3 kepada pemohon pada 29 April 1992. Tanpa bukti penerimaan CL3 dan kelulusan cuti diberi kepadanya oleh pemohon, anggapan yang boleh dibuat adalah bahawa responden sendiri telah memungkiri perjanjian pekerjaannya tanpa menghadirkan diri untuk bekerja pada masa-masa tersebut. Sebaliknya jika niat responden mengemukakan CL3 sebagai alasan ketidakhadirannya bekerja, ketidakhadirannya itu tidak ada kaitan langsung dengan peristiwa yang berlaku pada 2 Mei 1992 berasaskan keterangan yang ada, tetapi kerana ia bercuti pada tempuh masa tersebut. Jika dikaitkan dengan kenyataannya di dalam CL1 kepada COW2, bolehlah dianggap bahawa semasa di dalam cuti tersebut iaitu pada 12 Mei 1992 ia telah menulis CL1 semata-mata untuk menyusahkan pemohon kerana membalas dendam ke atas COW2 yang telah menegurnya terhadap kelakuannya ke atas COW1.

Setelah memberi perhatian yang teliti selepas mengambilkira keterangan serta hujah-hujah yang dikemukakan oleh pihak-pihak, saya mendapati bahawa Pengerusi mahkamah Perusahaan telah membuat pendekatan yang salah di sisi undang-undang di dalam mencapai keputusannya di dalam awad berkenaan sehingga menjadikan awadnya itu sesuatu yang tidak wajar dan boleh dipertahankan di dalam prosiding untuk suatu perintah *certiorari*. Dengan yang demikian, awad berkenaan adalah dibatalkan dan diganti dengan awad bahawa responden telah gagal membuktikan kesnya bahawa ia telah diberhentikan dari pekerjaannya oleh pemohon dan dengan yang demikian isu sama ada pemberhentian kerja oleh pemohon di atas alasan atau sebab yang adil atau tidak, adalah tidak berbangkit. Permohonan pemohon dibenarkan dengan kos.